

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang pemimpin mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki, dan mampu menjaga strategi yang baik sehingga bisa meminimalisir ancaman-ancaman dari pesaing. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Seorang pemimpin harus mempunyai terobosan-terobosan (inovasi) yang baik untuk melakukan perubahan secara terus menerus dalam acuan untuk menjadi lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman. Inovasi berkaitan dengan aktivitas penciptaan perubahan dan perbaikan. Perubahan yang berarti juga mengenalkan sesuatu yang baru dengan menggantikan yang lama menuju ke suatu hal yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Penerapan inovasi yang tinggi dalam suatu organisasi akan lebih berhasil dalam menanggapi perubahan lingkungan dan mengembangkan kemampuan barunya untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Chen et al., 2010).

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa aspek, misalnya gaya kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2017) ada beberapa tipe kepemimpinan yang masing-masing memiliki karakter tersendiri seperti Pemimpin Karismatik, Pemimpin Otokratik, Pemimpin Demokratis, Pemimpin *Laissez-Faire*, Pemimpin

Transaksional dan Pemimpin Transformasional. gaya kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif dari kepemimpinan lainnya dan juga lebih sensitif secara pribadi.

Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk dapat mencapai hasil kerja yang melebihi harapan dan dalam prosesnya dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Pemimpin transformasional mampu membantu pengikut untuk bertumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan mengakomodasi kebutuhan tiap-tiap pengikut dengan memberdayakan dan menyelaraskan sasaran/tujuan pengikut.

Proses inovasi mengharuskan anggota organisasi memiliki ide-ide baru yang terus mengalir secepat mungkin yang didapat dari proses bertukar pikiran, berbagi pengalaman, dan kegiatan berbagi pengetahuan lainnya. Anggota organisasi seharusnya melakukan hal tersebut sebagai antisipasi perkembangan dunia yang semakin cepat, beragam, dan dinamis. Anggota organisasi juga dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap pemikiran inovatif yang berguna untuk pembentukan budaya inovasi pada organisasi yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Kemampuan organisasi dalam mendorong *Knowledge Sharing* behavior karyawan menjadi sangat penting, karena melalui *Knowledge Sharing* pengetahuan dapat disebar, diimplementasikan dan dikembangkan. *Knowledge Sharing* juga dapat merangsang individu untuk berfikir efektif dan kreatif sehingga dapat menghasilkan inovasi baru yang berguna bagi organisasi. Kesadaran terhadap pentingnya sumber daya pengetahuan (knowledge) sebagai modal intelektual perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing semakin tinggi pada saat ini. Pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, akan semakin tinggi daya saing perusahaan. Upaya yang perlu dilakukan ke depan adalah pengembangan SDM dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dikalangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan manusia guna menghasilkan inovasi (Setiarso, 2007).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit X Surabaya pimpinan mengharapkan bahwa setiap karyawan perlu mendukung inovasi rumah sakit dengan selalu berupaya melakukan inisiasi ide atau metode kerja dengan perspektif yang baru agar rumah sakit menjadi lebih produktif. Karyawan diharapkan untuk dapat mengikuti perkembangan

teknologi medis, teknologi informasi, maupun sistem manajemen pelayanan kesehatan, melakukan reposisi diri dalam kekinian secara terus menerus

Saya memutuskan penelitian ini karena saya menganggap bahwasanya ada permasalahan-permasalahan yang belum terjawab di penelitian ini.

Peneliti/Tahun	Hasil penelitian	Gap research
TL dan inovatif		
Choi <i>et al.</i> (2016)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada berbagai pengetahuan dan perilaku inovatif Berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif	Hubungan antara transformasional leadership dengan perilaku inovatif karyawan, masih terjadi perbedaan anatara penelitian satu dengan penelitian lainya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya
Parashakti dkk(2016)	Kepemimpinan transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif	
Naim Nusair et al (2011)	menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman, dan jabatan tidak memiliki dampak signifikan pada Sikap responden terhadap kepemimpinan transformasional manajer merekadan perilaku inovatif mereka	

Miao et al (2012)	hubungan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh pada perilaku inovatif	
Feng <i>et al.</i> (2016)	menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif	
KS dan inovatif		
Hsu-Fen Lin (2007)	hubungan signifikan positif antara penggunaan TIK dan pengumpulan pengetahuan, Namun tidak ada hubungan yang signifikan dengan kontribusi pengetahuan. tidak ada yang signifikan hubungan antara penggunaan TIK dan sumbangan pengetahuan, menyumbang dan mengumpulkan pengetahuan secara signifikan terkait dengan kemampuan inovasi perusahaan.	Hubungan antara <i>Knowledge sharing</i> dengan perilaku inovatif karyawan, masih terjadi perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya
Ehsan Jaber (2016)	Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif pada perilaku inovatif	
Deny Bagus Aristanto (2017)	<i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>individual innovation capability</i> , <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial	

<p>Mahmood zohoori et al (2013)</p> <p>Sawasn Al-Husseini and Ibrahim Elbeltagi</p> <p>Munir dan Beh (2019)</p>	<p>terhadap kinerja individu melalui <i>individual innovation capability</i></p> <p>berbagi pengetahuan secara diam-diam di Internet kualitas dan kecepatan inovasi, dan Temuan menunjukkan bahwa efeknya positif dan makna.</p> <p>KS positif terkait dengan inovasi produk di HE Irak, KS di antara staf pengajar dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan peluang untuk inovasi</p> <p>knowledge sharing behavior memainkan peran penting untuk menampilkan perilaku kerja inovatif di perusahaan start- up di Malaysia</p>	
<p>TL dan KS Mulyanto Agus (2012)</p> <p>Shu-Mei Tseng</p>	<p>Dosen memiliki persepsi yang positif terhadap urgensi berbagi pengetahuan. Namun demikian dosen akan enggan berbagi pengetahuan jika pengetahuan itu disalahgunakan dan dikomersialisasikan</p>	<p>Hubungan antara transformasional leadership dengan <i>Knowledge sharing</i> , masih terjadi perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara signifikan atau sebaliknya</p>

<p>(2017)</p>	<p>berbagi pengetahuan memiliki perbedaan yang signifikan di bawah kepemimpinan, kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap hubungan antara niat adopsi TI dan niat berbagi pengetahuan</p>	
<p>Avin Fadilla Helmi dan Iman Arisudana (2009)</p>	<p>Kepemimpinan transformasional tidak signifikan dalam membentuk perilaku berbagi Pengetahuan.</p>	
<p>Yanuar Prasetya Hidayat</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners dimana semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan secara bersama – sama maka akan berpengaruh tinggi pada Perilaku Kewargaan Organisasi.</p>	
<p>Rose Su-Jung Lin and Jui-Kuo Hsiao(2014)</p>	<p>Hubungan antara TL dan niat bawahan untuk berbagi pengetahuan menunjukkan positif yang signifikan</p>	

Abhisheek Srivastava et al(2006)	Memberdayakan kepemimpinan terkait positif dengan berbagi pengetahuan dan efikasi tim, yang pada gilirannya, keduanya merupakan variabel intervening yang positif dalam pemberdayaan hubungan kepemimpinan-kinerja	
--	--	--

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka muncul pertanyaan :

1. Apakah *Transformasional Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan?
2. Apakah *Tranformasional Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan?
4. Apakah *Transformasional Leadership* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Perilaku Inovatif Karyawan melalui *Knowledge Sharing*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis pengaruh signifikansi *Transformasional Leaderhip* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.
2. Menganalisis pengaruh signifikansi *Tranformasional Leadership* terhadap *Knowledge Sharing*.
3. Menganalisis pengaruh signifikansi *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
4. Menganalisis pengaruh signifikansi *Transformasional Leadership* terhadap perilaku Inovatif Karyawan melalui *Knowledge Sharing*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, untuk dapat memfasilitasi karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan inovatif karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi, terutama yang berhubungan dengan upaya meningkatkan knowledge sharing.